

## BOLETÍN INFORMATIVO

Madrid, 22 de Septiembre de 2016

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE EL DERECHO A INDEMNIZACIÓN POR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJADORES INTERINOS**

El TJUE ha dictado su reciente sentencia nº C-596/14, de fecha 14-09-2016, en la cual declara que la legislación española se opone a lo establecido en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (Dir. 1999/70/CE) al denegar una indemnización por finalización de contrato a un trabajador con contrato de interinidad, mientras que sí permite su concesión a los trabajadores fijos comparables.

#### **I. ANTECEDENTES**

Muy brevemente, los antecedentes esenciales para conocer el origen del pronunciamiento, son los siguientes:

Trabajadora que prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último de ellos se celebró en sustitución de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical ("liberada sindical"). Cuando la trabajadora sustituida vuelve a su puesto de trabajo, se extingue el contrato de la interina.

La trabajadora interpone demanda por despido impugnando tanto la legalidad del contrato como sus condiciones de finalización. El Juzgado de lo Social desestima la Demanda, por lo que interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ).

El TSJ observa que la contratación mediante el contrato de interinidad cumple los requisitos legales exigidos por la normativa nacional vigente y que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva. Pero se plantea si el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato, ya que el Estatuto de los Trabajadores no fija indemnización para el caso de finalización del contrato de los trabajadores interinos.

Hemos de recordar aquí que, en el derecho español, existen varias indemnizaciones para el caso de finalización de la relación laboral: 33 días por año (máximo 24 mensualidades) para los despidos improcedentes; 20 días por año (máximo 12 mensualidades) para las extinciones por causas objetivas; y 12 días de salario por año trabajado para los contratos temporales, excepto para los contratos de interinidad y formativos, para los cuales el art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores no reconoce indemnización.

#### **II. CUESTIONES JURÍDICAS PLANTEADAS Y PRONUNCIAMIENTOS DEL TJUE.**

El TSJ se plantea si existe razón objetiva para esta diferencia de trato entre trabajadores fijos y de duración determinada, por lo que plantea diversas cuestiones prejudiciales ante el TJUE.

# ALEDIA

ABOGADOS

---

**Primera cuestión:** Plantea el TSJ si el concepto de condiciones de trabajo incluye también la indemnización que un empresario debe abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada.

El TJUE declara que en el concepto de condiciones de trabajo sí se incluye la indemnización que se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario.

**Segunda cuestión:** Plantea el TSJ si el acuerdo marco comunitario sobre contrato de duración determinada se opone a la normativa española que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad, mientras que la mencionada indemnización sí se concede a los trabajadores fijos comparables.

El principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato se justifique en razones objetivas. Por tanto, para aplicar este principio se requiere que se encuentren situaciones comparables.

El TJUE considera que estamos ante situaciones comparables, en las que no se justifica objetivamente la diferencia de trato, dado que la trabajadora ha ocupado durante 7 años el mismo puesto de otra trabajadora, cumple los requisitos necesarios para acceder al puesto de trabajo y efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó durante tan largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.

Por ello, el TJUE concluye que el Acuerdo marco sobre contratación temporal se opone a la normativa nacional en cuanto deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización a los trabajadores fijos comparables.

El hecho de que el trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a una indemnización por fin de contrato.

### III. CONCLUSIONES PRÁCTICAS.

Con la incertidumbre y las cautelas que han de tenerse ante un pronunciamiento tan sorpresivo e inesperado, podemos alcanzar las siguientes conclusiones, sujetas en todo caso a interpretación:

1.- Nos encontramos ante un supuesto específico, de un contrato de interinidad en la Administración Pública.

No se trata de una generalización "automática" del incremento de las indemnizaciones para todos los contratos temporales, como se ha indicado en algunos foros.

Aunque sí establece el criterio a los Tribunales para los casos de extinciones de contratos de trabajadores interinos.

2.- Es bastante probable que la interpretación del TJUE se extienda también a los contratos formativos, al ser el otro colectivo en la misma situación (contratos temporales sin derecho a indemnización).

# ALEDIA

ABOGADOS

---

3.- El TJUE no cuantifica si la indemnización a abonar es de 12 días por año o de 20 días por año (máximo 12 mensualidades). Será ahora el TSJ de Madrid el que tenga que decirlo en su Sentencia, conforme al criterio interpretativo que le ha sido dado por el TJUE.

4.- ¿Pueden plantearse demandas de manera masiva? Sí, aunque en nuestra opinión no tendrían una prosperabilidad "automática". Habrán de estar bien determinados el concepto, los hechos y la causa de pedir en las mismas. Y habrá de verse su encaje en la interpretación que realice la justicia española.

5.- El problema, ya habitual, por desgracia: la inseguridad jurídica e incertidumbre en que quedan tanto empresarios como trabajadores.

6.- La legislación debe actualizarse para ajustarse a la nueva interpretación; solución que no parece cercana, ante la provisionalidad de un gobierno en funciones.

FIN DEL DOCUMENTO

## **ALEDIA ABOGADOS**

*El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.*